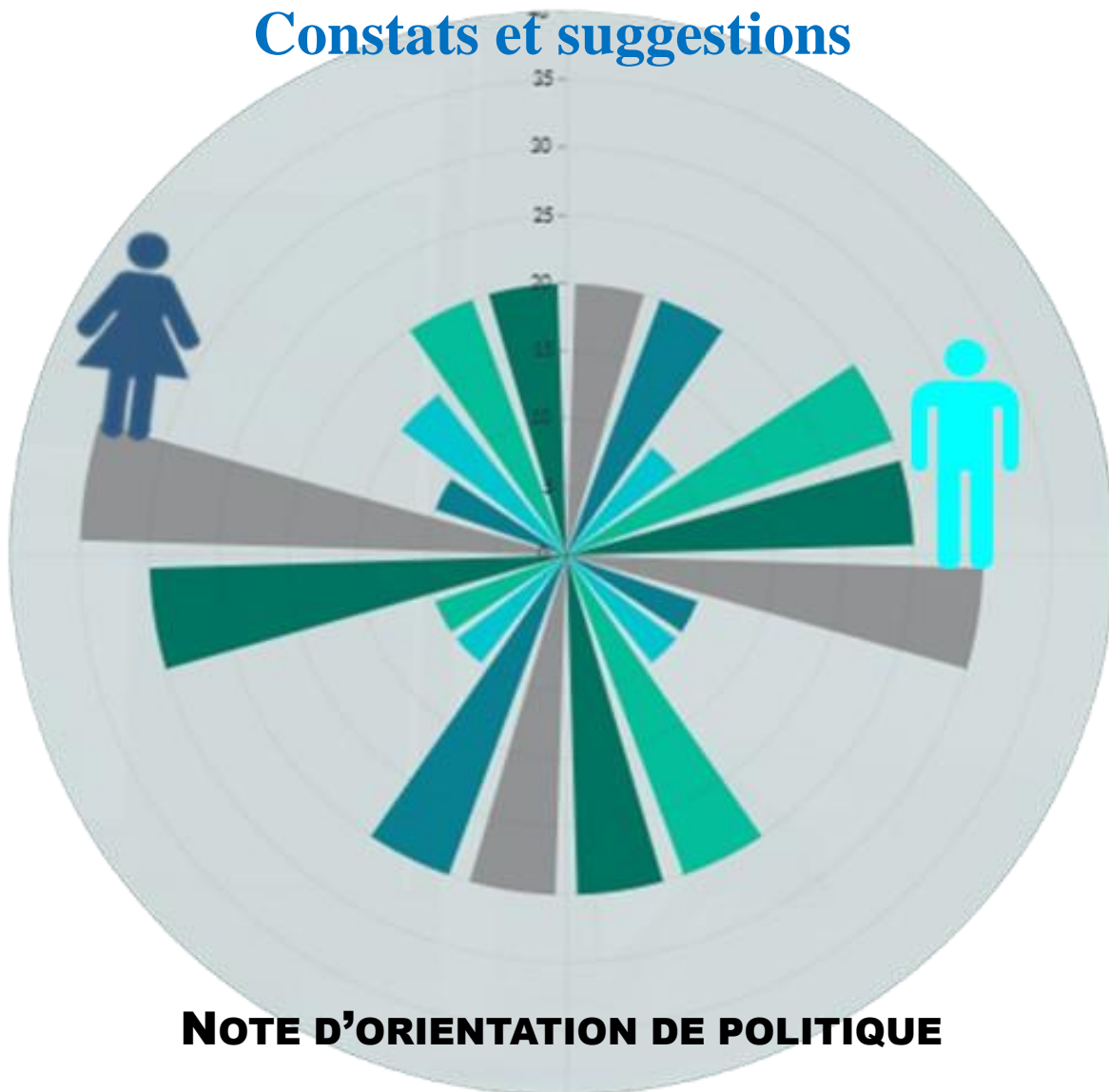




Genre et marché du travail au Cameroun : Constats et suggestions



NOTE D'ORIENTATION DE POLITIQUE

DECEMBRE 2024



Institut National de la Statistique

20, Rue 3004, Quartier du Lac, Yaoundé – Cameroun ;
B.P : 134, Yaoundé, Tél. : (+237) 222 22 04 45 FAX: (+237) 222 23 24 37;
Site web: www.ins-cameroun.cm; Email: infos@ins-cameroun.cm

Résumé : La note d'orientation de politique sur le genre et le marché du travail au Cameroun a pour objectif d'apprécier l'accès différencié des hommes et des femmes aux opportunités d'emploi, ainsi que les conditions d'exercice au regard des politiques de promotion de l'emploi et de l'égalité des sexes mis en place par le Gouvernement.

Les données utilisées sont celles de la troisième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI3) réalisée par l'INS en 2021. Les résultats permettent de noter les principaux constats suivants :

- S'agissant de la part de la main-d'œuvre, avec 61,4%, les hommes sont plus présents que les femmes dont le taux se situe à 47,3%. Toutefois, ces femmes ont un esprit entrepreneurial dans le secteur informel où elles opèrent majoritairement. Par catégorie socioprofessionnelle, elles sont près de sept femmes sur dix (68,3%) à exercer en tant qu'indépendante contre 48,2% d'hommes. Mais, elles exercent dans les secteurs nécessitant peu de qualifications surtout en raison de l'inadéquation entre les formations acquises et les emplois offerts par le marché du travail.

- Pour ce qui est de la rémunération, 55,4% de femme et 40,9% d'hommes ont eu un revenu horaire issu de leur emploi principal inférieur à la norme fixée par la réglementation en vigueur.

- S'agissant du taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre, 28,7% des femmes sont touchées contre 24,1% des hommes.

- En ce qui concerne le sous-emploi, 18,7% de femmes et 18,4% d'hommes ont travaillé moins d'heures par semaine par rapport à la réglementation en vigueur qui est de 40 heures. Bien plus, 55,4% de femmes et 40,9% d'hommes ont eu un revenu horaire issu de leur emploi principal inférieur à la norme fixée par la réglementation en vigueur. Ce niveau de sous-emplois reste supérieur aux objectifs du Gouvernement en matière d'emploi retenus dans la SND30 qui compte ramener le taux de sous-emplois global à 50,1% à l'horizon 2030.

Les constats ci-dessus relevés suggèrent l'accélération de la mise en œuvre des orientations en matière de la promotion du genre et de l'emploi contenues dans la Stratégie Nationale de développement (SND30), la Politique Nationale Genre (PNG), la Stratégie Sectorielle de l'Education et de la Formation (SSEF), la Politique Nationale de l'Emploi (PNE) et le document Budgétaire Sensible au Genre (BSG).

I. INTRODUCTION

La problématique du travail décent est au cœur des préoccupations de l'Agenda 2030 des Nations Unies et de l'Agenda 2063 de l'Union Africaine. C'est ainsi qu'au Cameroun, le Gouvernement a intégré ces préoccupations dans deux des quatre piliers de la Stratégie Nationale de Développement 2020-2030 (SND30), à savoir : 1) la promotion de l'emploi et de l'insertion économique et 2) le développement du capital humain et du bien-être. Un accent particulier est mis sur l'égalité homme-femme. Cet engagement stratégique s'est concrétisé par l'adoption en 2014 de la Politique Nationale Genre (PNG), actualisée en 2018, qui a pour objectif de réduire les inégalités entre hommes et femmes, notamment en matière d'emploi.

Le marché du travail au Cameroun présente des dynamiques complexes et variées, influencées par des facteurs économiques, sociaux et culturels. Parmi ces dynamiques, la question du genre occupe une place centrale. En effet, les inégalités de genre persistent, malgré les efforts déployés pour les réduire. Les femmes, continuent de faire face à des défis spécifiques, notamment les écarts salariaux, la précarité de l'emploi et les charges domestiques.

La présente note d'orientation de politique publique dresse succinctement un état de la situation des femmes par rapport aux hommes sur le marché du travail en 2021. Sur la base de ces analyses, elle dégage les constats et formule des suggestions pour une plus grande équité de genre dans le monde professionnel.

II. METHODOLOGIE

Les données et indicateurs statistiques utilisées proviennent de la troisième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel (EESI3) réalisée en 2021, qui fournit des données essentielles sur le marché du travail et le secteur informel au Cameroun, en suivant la nouvelle approche recommandée par le Bureau International du

Travail (BIT), décrite brièvement dans l'encadré ci-dessous.

Les analyses portent sur deux aspects : (i) le genre et la situation vis-à-vis de la main-d'œuvre, et (ii) le genre et conditions d'emploi.

Encadré : Nouvelle approche d'analyse du marché du travail

Les concepts de base du nouveau cadre d'analyse du marché du travail de la 19^{ème} Conférence Internationale de Statisticiens du Travail (CIST) de 2013 sont ceux liés à la notion de travail et de main d'œuvre.

Le travail est défini comme toute activité effectuée par des personnes de tout sexe et tout âge afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle. Il a cinq formes à savoir :

1. Travail de production pour la consommation personnelle : il comprend la production de biens et de services pour usage final propre.

2. Emploi : c'est le travail réalisé pour des tiers en échange d'une rémunération ou d'un profit.

3. Travail en formation non rémunéré : cette forme porte sur tout travail accompli pour des tiers sans rémunération en vue d'acquérir une expérience professionnelle ou des compétences sur le lieu de travail.

4. Travail bénévole : il comprend le travail non obligatoire et non rémunéré réalisé pour des tiers.

5. Autres activités de travail productives : il s'agit de toute activité qui ne peut être classée dans une des quatre formes précédentes.

La main-d'œuvre fait référence à l'offre de travail du moment pour la production de biens et de services en échange d'une rémunération ou d'un profit. Elle offre une classification des

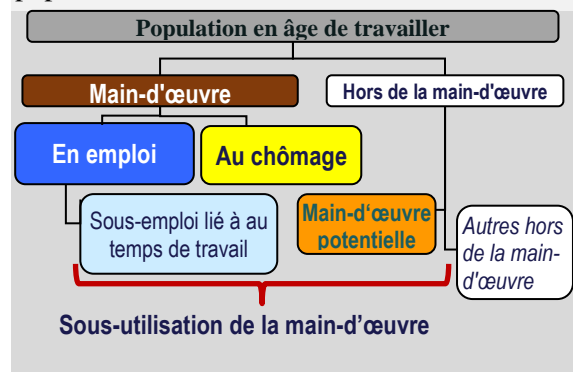
personnes en âge de travailler en : personnes en emploi, personnes au chômage et personnes hors de la main d'œuvre.

La main d'œuvre potentielle regroupe toutes les personnes en âge de travailler qui, durant la courte période de référence, n'étaient ni en emploi ni au chômage, et qui :

a) ont effectué des activités de « recherche d'emploi », n'étaient pas « actuellement disponibles » mais le deviendraient dans une courte période ultérieure déterminée (les demandeurs d'emploi non disponibles) ;

b) n'ont pas effectué des activités de « recherche d'emploi » mais souhaitaient avoir de l'emploi et étaient « actuellement disponibles » (les demandeurs potentiels disponibles).

La sous-utilisation de la main d'œuvre fait référence aux inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui se traduisent par un besoin non satisfait d'emploi dans la population.



Source : BIT, 2013

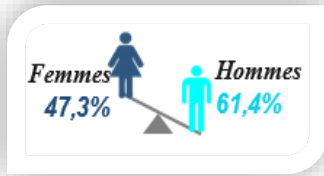
III. RESULTATS

Au Cameroun, en 2021, 50,8% de personnes âgées de 14 ans ou plus sont en emploi. Par sexe, 43,7% de femmes contre 58,3% d'hommes sont en emploi ; soit un écart de 14,6 de pourcentage en faveur des hommes. Le taux de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4) dans l'ensemble est de 26,3%. Par sexe, le taux de la

sous-utilisation de la main-d'œuvre chez les femmes est 19% supérieur à celui des hommes. La proportion des femmes de 14 ans ou plus qui ne sont ni en emploi, ni au chômage et qui ne font pas partie de la main-d'œuvre potentielle (autres hors main d'œuvre) est de 49,8% contre 43,5% chez les hommes.

1. Genre et situation vis-à-vis de la main-d'œuvre

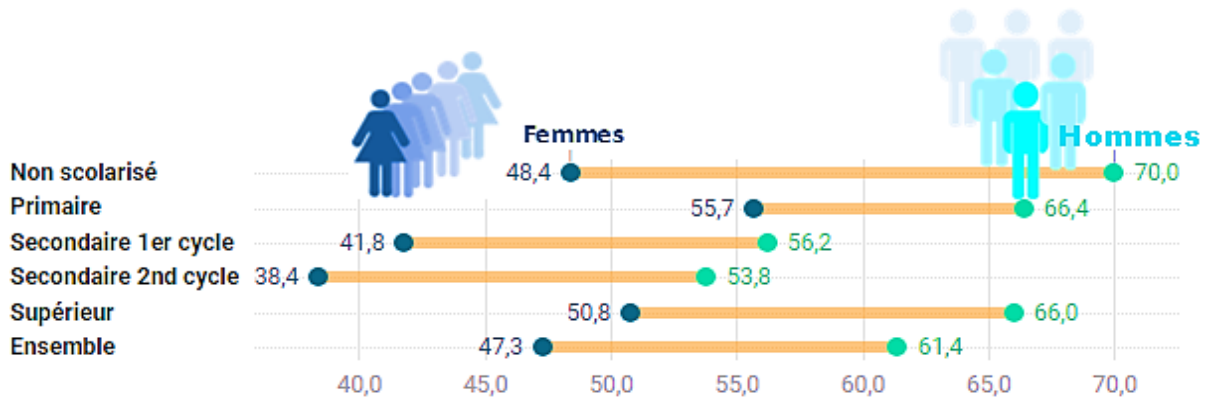
Une participation inégalitaire de 15 points d'écart entre les hommes et les femmes au marché du travail



La participation des femmes et des hommes au marché du travail présente des différences notables. Les inégalités peuvent se manifester entre autres par le niveau d'instruction, la survenue de certains événements familiaux, notamment les naissances.

En 2021 au niveau national, la part de la main-d'œuvre encore appelé taux de participation de la main-d'œuvre est plus élevée chez les hommes (61,4%) que chez les femmes (47,3%). Quel que soit le niveau considéré, les femmes sont moins présentes sur le marché du travail que les hommes. Cette tendance est particulièrement marquée chez les personnes non scolarisées et celles ayant le niveau d'instruction du secondaire (graphique 1).

Graphique 1 : Taux de participation (en %) de la main-d'œuvre suivant le niveau d'instruction

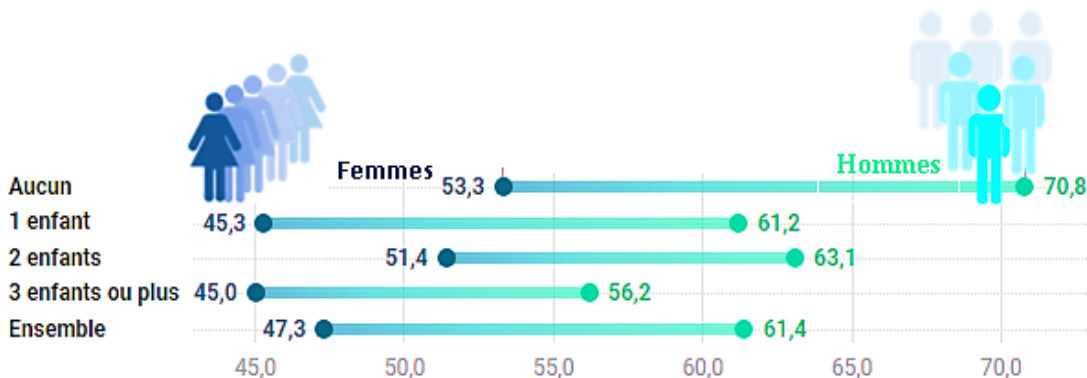


Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

Par ailleurs, suivant le nombre d'enfants à charges (Graphique 2), le taux de participation des hommes reste nettement plus élevé que celui des femmes quel que soit le nombre

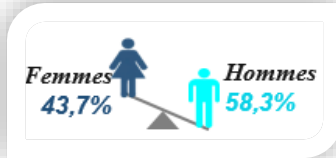
d'enfants. En outre, les femmes sans enfant ou avec un seul enfant ont un taux de participation plus élevé comparé à celles ayant deux enfants ou plus.

Graphique 2 : Taux de participation (en%) de la main-d'œuvre suivant le nombre d'enfants



Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

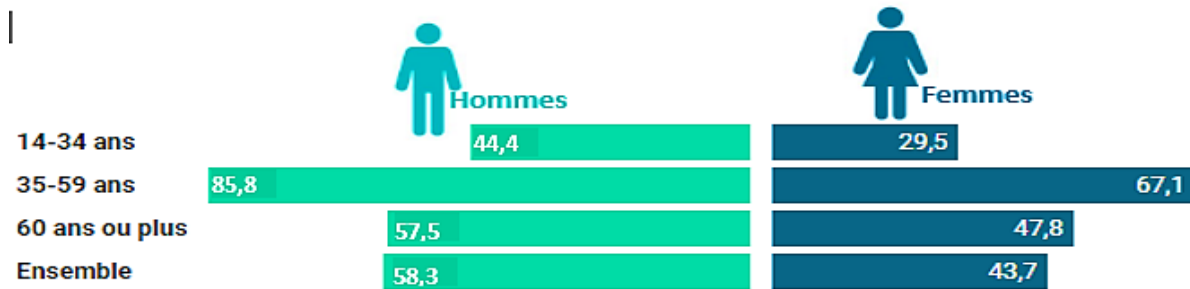
Un taux d'emploi de la population en âge de travailler plus élevé de près de 15 points chez les hommes que chez les femmes



En 2021, la proportion des hommes (58,3%) en emploi est plus importante que celle des femmes (43,7%).

Suivant l'âge, les femmes âgées de 35 à 59 ans présentent les taux d'emploi les plus élevés (67,1%), bien que ce taux soit inférieur de 21,8% à celui des hommes de la même tranche d'âge (85,8%).

Graphique 3 : Taux d'emploi (en %) des personnes de 14 ans ou plus par sexe et selon le groupe d'âges

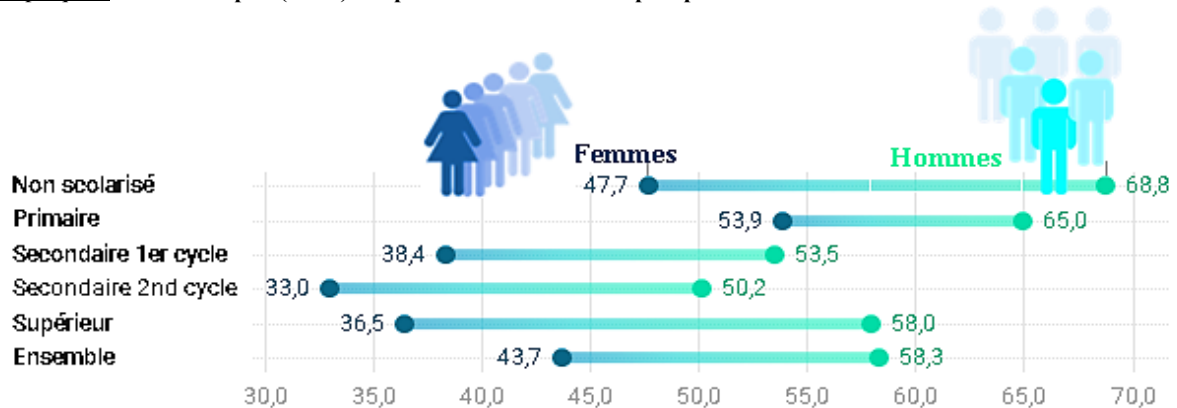


Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

Suivant le niveau d'instructions, les disparités sont observées avec des écarts de fortes amplitudes entre les hommes et les femmes ayant le même niveau d'éducation. Pourtant,

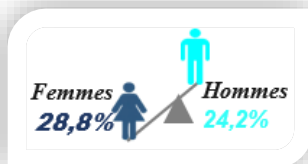
l'égalité des genres dans l'éducation et l'emploi est essentielle pour garantir des opportunités équitables et promouvoir une société plus juste et inclusive.

Graphique 4: Taux d'emploi (en %) des personnes de 14 ans ou plus par sexe et selon le niveau d'instruction



Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

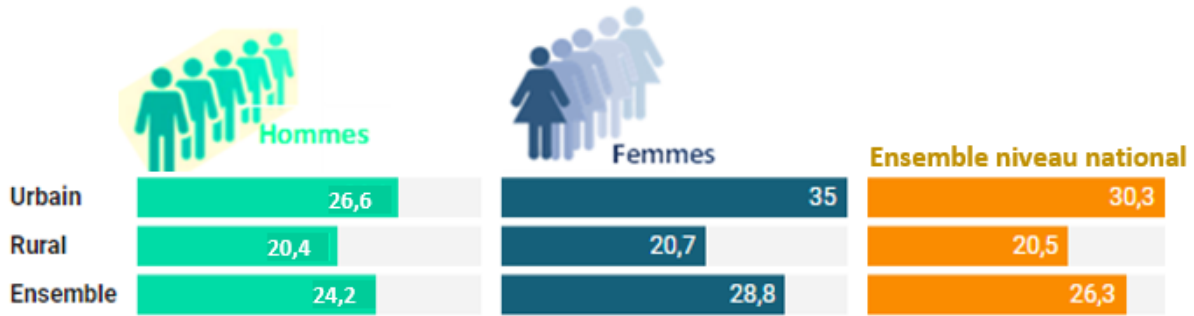
Avec un taux de sous-utilisation de la main-d'œuvre de 28,7%, les femmes sont plus touchées que les hommes avec 24,1%



Le taux de la mesure composite de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4) représente la proportion par rapport à la main-d'œuvre élargie des personnes en sous-emploi lié au temps de travail, des personnes au

chômage et de la main-d'œuvre potentielle. Il permet de mesurer l'effort à fournir pour éliminer les imperfections observées sur le marché du travail à savoir la non absorption des personnes désirant travailler et la sous-utilisation des personnes en emploi en liaison avec le temps de travail.

Graphique 5 : Taux composite (en%) de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4)

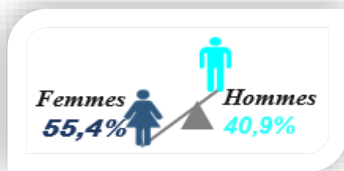


Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

En 2021, le taux composite de la sous-utilisation de la main-d'œuvre est de 26,3% au niveau national. Par sexe, cette distorsion touche 28,7% de femmes contre 24,1% d'hommes. Cette inégalité bien que moins perceptible en

milieu rural, est importante en milieu urbain où 35% de femmes contre 26,6% d'hommes sont en situation de sous-utilisation de la main-d'œuvre.

Le sous-emploi invisible affecte davantage les femmes que les hommes, soit 55,4% contre 40,9%



Le sous-emploi traduit une distorsion du marché du travail qui se caractérise par des déséquilibres structurels et des opportunités manquées tant pour les travailleurs que pour l'économie dans son ensemble. Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le sous-emploi

• **Sous-emploi visible**

Le sous-emploi visible est une situation qui caractérise les personnes en emploi travaillant moins d'heures par semaine que celles prévues par la réglementation en vigueur (40 heures de travail par semaine), pour des raisons

• **Sous-emploi invisible**

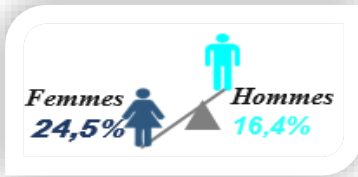
Le sous-emploi invisible est la situation des personnes en emploi dont le revenu horaire issu de l'emploi principal au cours du mois de référence est inférieur à la norme fixée par la réglementation en vigueur. La valeur de cette norme est égale au rapport du SMIG sur le

est un phénomène qui se manifeste lorsque les personnes en emploi sont contraintes de travailler moins d'heures que ce qu'elles souhaiteraient. Ce phénomène est souvent associé à une productivité plus faible et à une sous-qualification, où des personnes possédant des compétences élevées se retrouvent dans des emplois qui ne correspondent pas à leur niveau de formation pour éviter le chômage.

involontaires, qu'elles soient liées à l'employeur ou à une mauvaise conjoncture économique. En 2021, le sous-emploi visible affecte de manière équitable les femmes (18,7%) et les hommes (18,4%).

nombre d'heures de travail par mois calculé sur la base de 40 heures de travail par semaine. En 2021, le taux de sous-emploi invisible qui est de 47,0% dans l'ensemble est par sexe plus important chez les femmes (55,4%) par rapport aux hommes (40,9%).

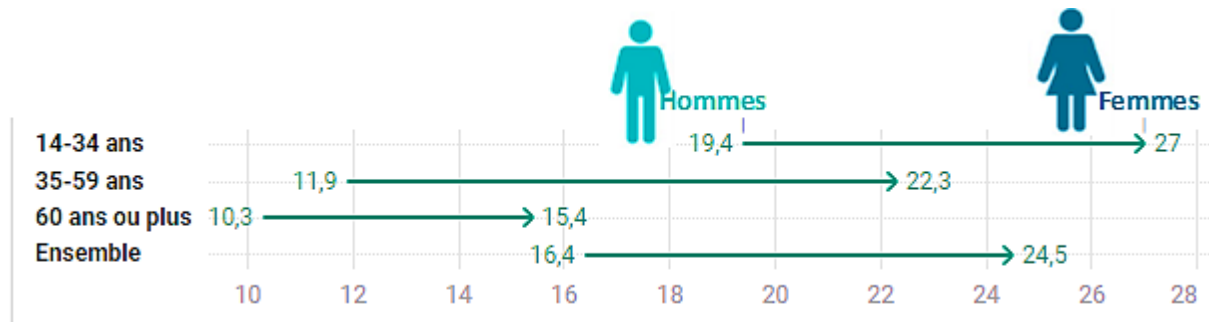
Les femmes consacrent en moyenne 24,5h par semaine aux activités domestiques, soit près du double du temps consacré par les hommes qui n'en consacrent que 16,4 heures



Les activités domestiques font partie des activités du champ de la production pour usage final propre du ménage. Elles incluent les activités gratuites de soins aux membres de son ménage ou de sa famille. Au-delà de cette forme de travail qu'elles définissent, les activités domestiques peuvent constituer un obstacle à la participation ou aux performances des personnes sur le marché du travail.

Dans l'ensemble, les femmes consacrent en moyenne 24,5h par semaine aux activités domestiques, soit 49,4% de plus que les hommes (16,4h). Suivant le niveau d'instruction (tableau1), le temps consacré aux activités domestiques par les femmes non scolarisées est 75,8% supérieur à celui des hommes du même niveau. Par tranche d'âge, les écarts les plus importants sont aussi observés chez les personnes de 35-59 ans (11,9h pour les hommes et 22,3h pour les femmes) et chez ceux ayant un emploi (12,2h pour les hommes et 22,7h pour les femmes).

Graphique 6 : Temps moyen (en heure) consacré par semaine aux activités domestiques



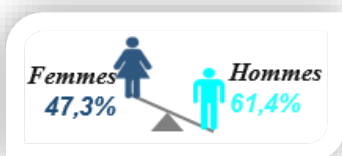
Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

Tableau 1 : Temps moyen (en heure) consacré par semaine aux activités domestiques suivant le niveau d'instruction

	Hommes (H)	Femmes (F)	Ecart relatif 100*(F-H)/H
Non scolarisé	12,4	21,8	75,8
Primaire	14,7	24,5	66,7
Secondaire 1er cycle	17,2	25,3	47,1
Secondaire 2nd cycle	19,7	27,5	39,6
Supérieur	17,0	24,5	44,1
A un emploi			
Oui	12,2	22,7	86,1
Non	22,3	25,9	16,1
Ensemble	16,4	24,5	49,4

Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

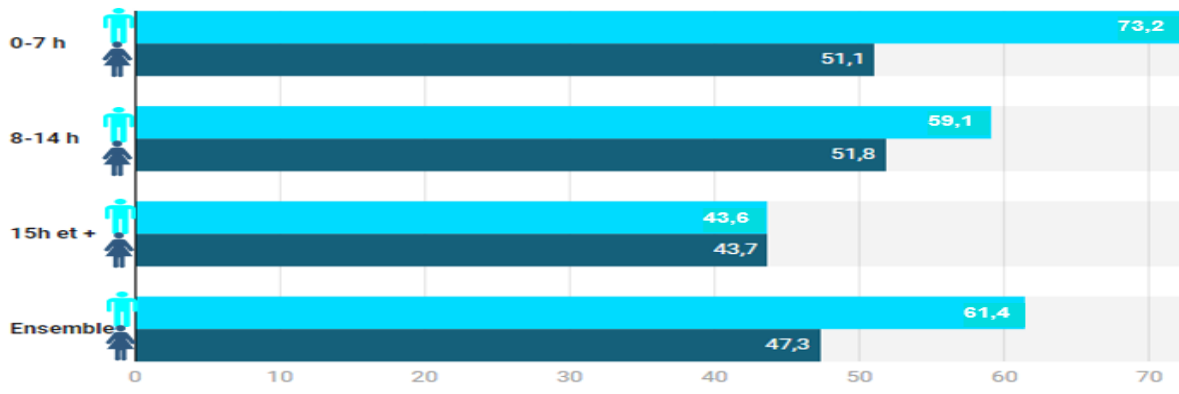
Comme corollaire du constat 4, les femmes participent moins au marché du travail



Le taux de participation à la main-d'œuvre baisse au fur et à mesure que le temps consacré aux activités domestiques augmente ; ce qui semble traduire

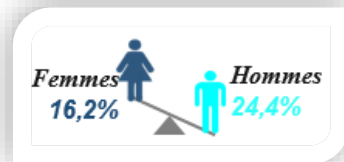
que la participation au marché du travail réduit la participation aux activités domestiques et inversement. Suivant le genre, on note que quel que soit le temps consacré aux activités domestiques, le niveau de participation de la femme au marché du travail est inférieur à celui des hommes. Cependant, cet écart se resserre et tend vers une égalité lorsqu'on passe de la tranche 0 - 7h à 15h ou plus.

Graphique 7 : Taux de participation (en %) de la main-d'œuvre par sexe selon le nombre d'heures consacrées aux activités domestiques par semaine



Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

L'inadéquation des formations acquises par les femmes par rapport aux emplois offerts est un handicap

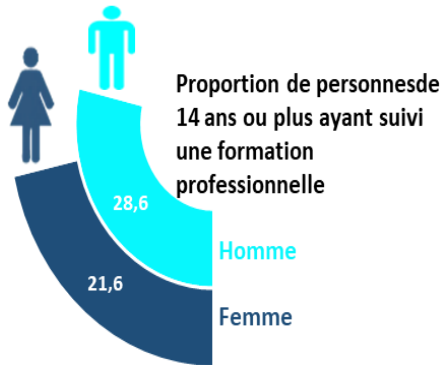


La mise en adéquation formation-emploi et l'amélioration du système d'insertion professionnelle constitue le cinquième axe du troisième pilier de la SND30

sur la « Promotion de l'emploi et de l'insertion économique ».

Par ailleurs, la formation professionnelle augmente l'employabilité en offrant aux individus les compétences, les connaissances et les opportunités nécessaires pour réussir sur le marché du travail.

Graphique 8 : Proportion de personnes de 14 ans ou plus ayant suivi une formation professionnelle

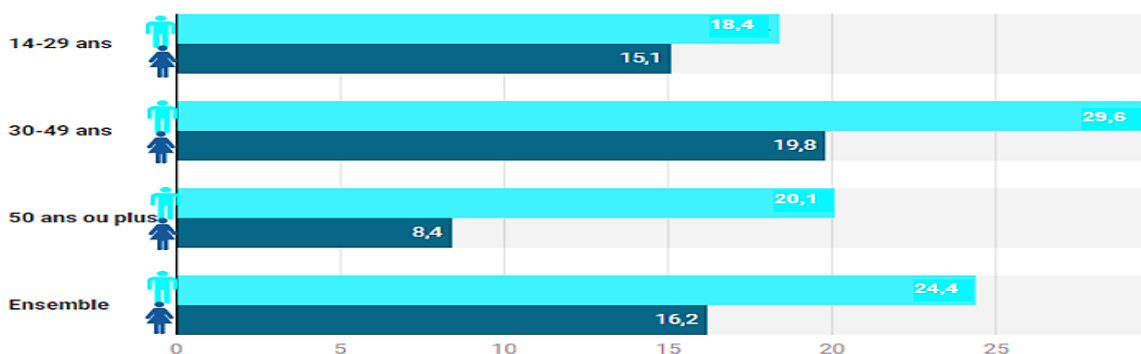


Il existe de fortes disparités entre les hommes et les femmes en termes de formation professionnelle. En effet, les femmes (21,6%) sont moins nombreuses que les hommes (28,6%) à avoir suivi une formation professionnelle.

Pour ce qui est des emplois correspondant aux formations suivies, une personne sur cinq (20,8%) exerce un emploi correspondant à sa dernière formation suivie ou à une formation antérieure. Ce pourcentage est globalement plus faible chez les femmes (16,2%) que chez les hommes (24,4%). Il s'agit principalement des emplois obtenus par voie de concours.

Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

Graphique 9: Pourcentage des personnes en emploi et dont l'emploi correspond à la dernière formation suivie

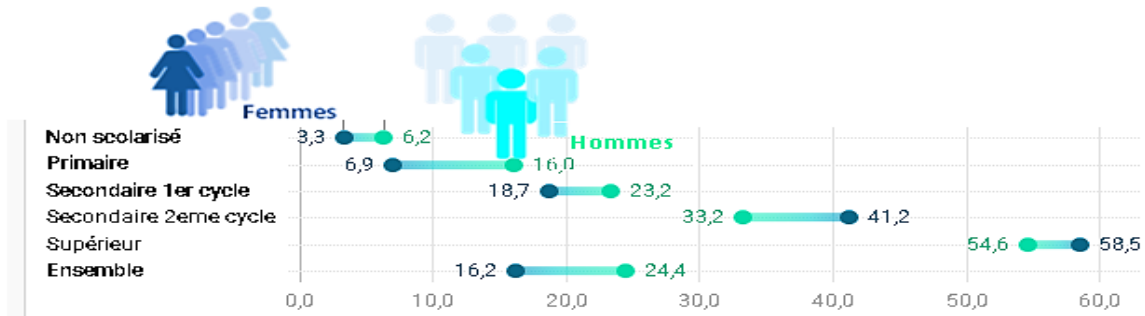


Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

Suivant le niveau d'instruction, c'est à partir du primaire qu'on observe qu'une plus grande proportion d'hommes, par rapport aux femmes, exerce un emploi correspondant à leur dernière formation suivie ou à une formation antérieure.

Par ailleurs, quel que soit le sexe, la proportion de personnes dont l'emploi correspond à la dernière formation suivie augmente au fur et à mesure que le niveau d'instruction augmente.

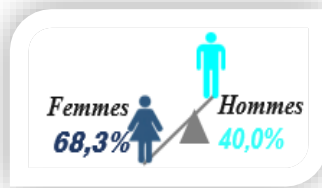
Graphique 10: Pourcentage des personnes en emploi et dont l'emploi correspond à la dernière formation suivie ou à une formation antérieure



Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

2. Genre et conditions d'emploi

Cette section fait une description des emplois sous le prisme du genre. Il aborde les questions liées à la nature des emplois, la sécurité et le confort dans l'emploi.

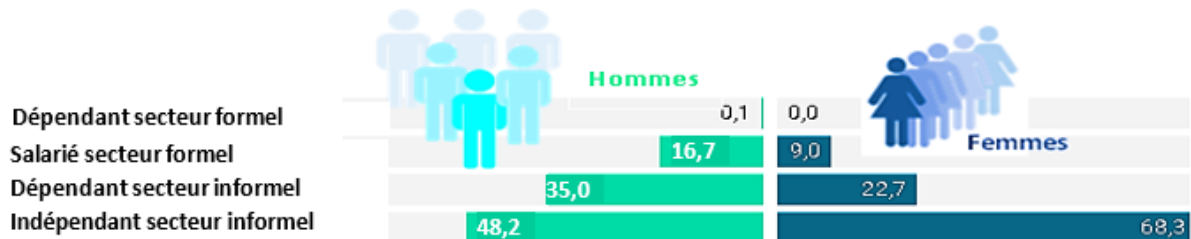


En ce qui concerne le statut dans l'emploi, environ trois personnes sur cinq (57%) sont des indépendants du secteur informel et 29,6% occupent un emploi au titre de dépendant. Les

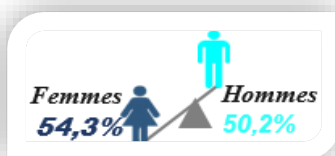
Suivant le statut dans l'emploi, les femmes sont plus nombreuses en emplois indépendants que les hommes surtout dans le secteur informel

salariés du secteur formel représentent 13,3% de personnes en emploi. Suivant le sexe, les femmes sont plus présentes dans le secteur informel. En effet, la proportion des indépendantes dans le secteur informel (68,3%) est supérieure de 40% à celle des hommes.

Graphique 11: Répartition (en %) des personnes de 14 ans ou plus, en emploi, par statut dans l'emploi selon le sexe



Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

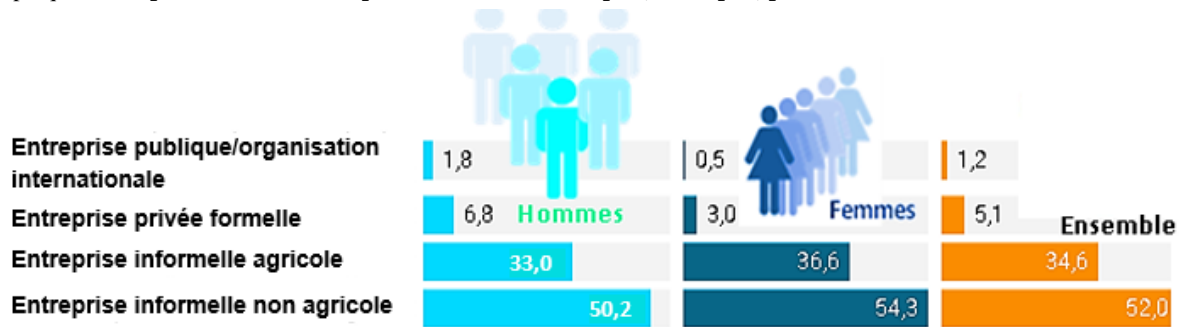


Suivant le secteur institutionnel, les femmes sont majoritaires dans les

Suivant le secteur institutionnel, les femmes en emploi sont majoritaires dans le secteur informel non agricole par rapport aux hommes

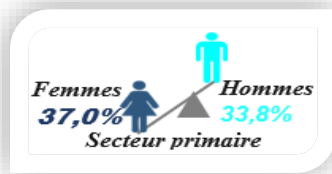
entreprises informelles non agricoles (54,3% contre 50,2% pour les hommes), ainsi que dans les entreprises informelles agricoles (36,6% contre 33,0% pour les hommes).

Graphique 12: Répartition (en %) des personnes de 14 ans ou plus, en emploi, par secteur institutionnel selon le sexe



Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

Par secteur et branche d'activité, les femmes par rapport aux hommes, sont majoritaires dans les activités nécessitant peu de qualification



Les inégalités de sexes observées selon le secteur d'activité montrent que les femmes sont plus nombreuses que les

hommes dans les secteurs primaires et le commerce. Par branche d'activité, elles sont majoritaires par rapport aux hommes dans celles nécessitant peu de qualification notamment l'agriculture, l'agroalimentaire, le commerce de détail et l'alimentation.

Graphique 13: Répartition (en %) des personnes de 14 ans ou plus en emploi, par secteur d'activité selon le sexe



Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

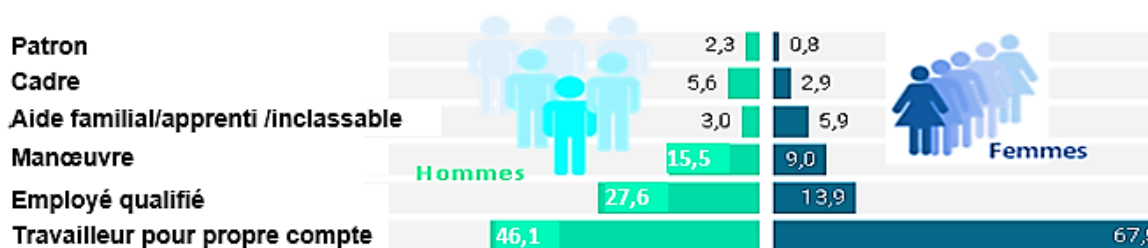
Une sous-représentativité des femmes par rapport aux hommes parmi les cadres, soit 2,9% contre 5,6%. Il en est de même pour les postes d'employés spécialisés, soit 13,9% contre 27,6%.

Les femmes sont davantage investies dans l'auto-emploi par rapport aux hommes. En effet, en 2021, 67,5% de femmes travaillent à leur propre compte, contre 46,1% d'hommes. De même dans la catégorie « Aide familial/apprenti/inclassable », on compte relativement deux fois plus de femmes que



d'hommes. Par contre, les hommes sont plus représentés parmi les cadres (5,6% contre 2,9% de femmes), les employés qualifiés (27,6% contre 13,9% de femmes), les manœuvres et les patrons.

Graphique 14: Répartition (en %) des personnes de 14 ans ou plus en emploi par catégorie socioprofessionnelle, selon le milieu de résidence et le sexe



Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

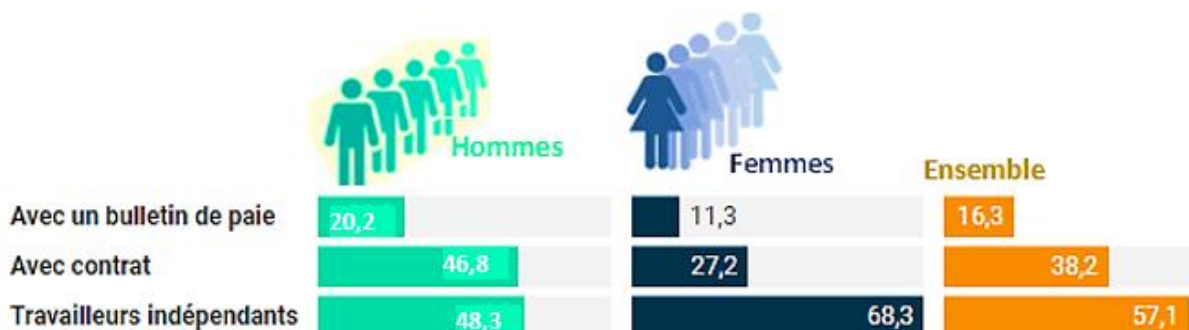
11,3% de femmes contre 20,2% d'hommes ont un bulletin de paie. En outre, 27,2% des femmes contre 46,8% des hommes ont un contrat ; situation très inconfortable pour les femmes.

La sécurité dans l'emploi est caractérisée notamment par la stabilité de l'emploi, le contrat de travail, les avantages sociaux, les perspectives de carrière et les secteurs d'activité.

En 2021, parmi les personnes de 14 ans ou plus en emploi on note des écarts importants entre les hommes et les femmes selon certaines

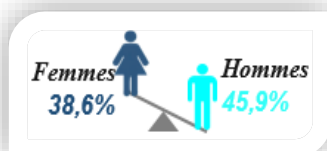
caractéristiques liées à l'emploi. En effet, 11,3% de femmes contre 20,2% d'hommes ont un bulletin de paie. Pour les travailleurs ayant un contrat, l'écart est de 19,6 points de pourcentage en faveur des hommes. Par contre les travailleurs indépendants se comptent relativement plus chez les femmes (68,3%) que chez les hommes (48,3%).

Graphique 15: Répartition (en %) des personnes de 14 ans ou plus en emploi suivant certaines caractéristiques liées à l'emploi



Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

Les hommes totalisent en moyenne 45,9 heures soit plus de 7 heures plus par rapport aux femmes.



Conformément aux dispositions relatives aux heures de travail au Cameroun, la loi N° 74/14 du 27 novembre 1974 portant code du Travail, en son article 87 indique que :

(1) dans tous les établissements publics ou privés non agricoles, la durée du travail ne peut excéder quarante heures par semaine.

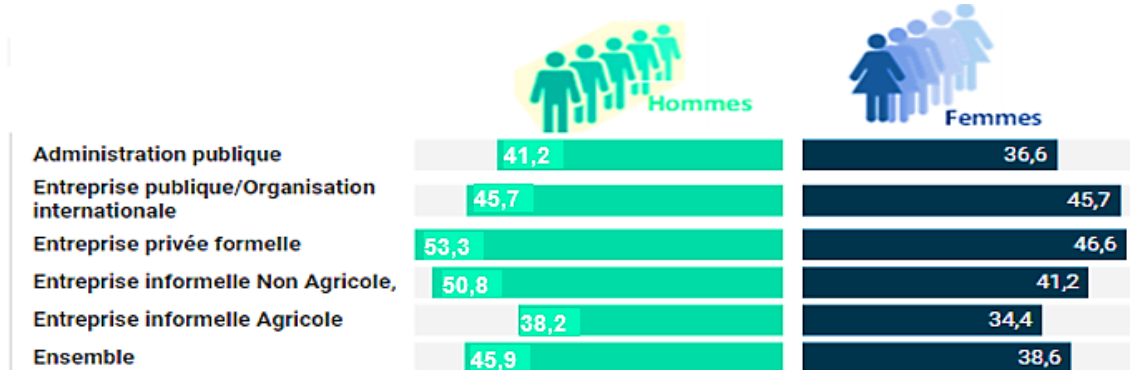
(2) dans toutes les entreprises agricoles ou assimilées, les heures de travail sont basées sur 2400 heures par an, dans la limite maximale de huit heures par jour et de quarante-huit heures par semaine.

(3) les prescriptions ci-dessus s'appliquent à tous les travailleurs quels que soit leur âge et leur sexe et à tous les modes de rémunération.

Globalement en 2021, la durée hebdomadaire du travail des personnes de 14

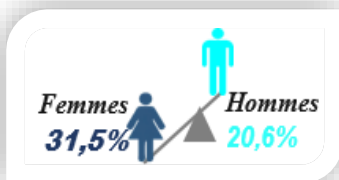
ans ou plus en emploi est plus élevée chez les hommes (45,9 heures) que chez les femmes (38,6 heures). Toutefois par secteur institutionnel, cette tendance est également

Graphique 16 : Volume horaire hebdomadaire des personnes de 14 ans ou plus en emploi par sexe et suivant le secteur institutionnel



Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

En matière d'inégalités de bas salaires, les femmes sont 31,5% à souffrir cette situation contre 20,6% d'hommes.

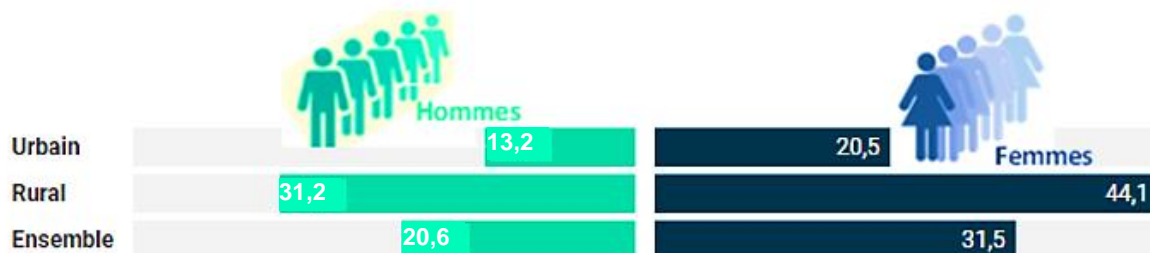


Taux de bas salaire

Le taux de bas salaire est un indicateur du travail décent qui permet d'apprécier la qualité de l'emploi. La rémunération horaire de l'emploi est considérée comme un bas salaire si elle se situe au-dessous des deux tiers du revenu horaire médian national.

En 2021 de manière générale, le taux de bas salaire est plus élevé chez les femmes (31,5%) que chez les hommes (20,6%). Cette tendance est observée quels que soient le milieu de résidence et la région d'enquête.

Graphique 17 : Taux (en %) de bas salaire selon le milieu de résidence et le sexe



Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1

En ce qui concerne le revenu mensuel moyen de l'emploi principal, les femmes gagnent 54 528 FCFA, soit 40,9% de moins que les hommes.

Globalement en 2021, le revenu mensuel moyen de l'emploi principal des femmes de 14 ans ou plus s'élève à 54 528 FCFA, soit un niveau inférieur de 40,9 % à celui des hommes (92 202 FCFA). Cette tendance est observée quelle que soit le niveau d'instruction et le

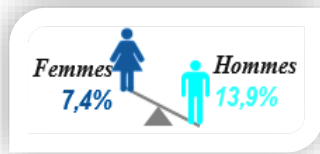
secteur institutionnel. Toutefois il convient de noter que les écarts les plus importants sont enregistrés chez les personnes non scolarisés, celles ayant le niveau du primaire, ainsi que celles occupant un emploi dans l'informel agricole ou dans l'informel non agricole.

Tableau 2 : Revenu mensuel moyen de l'emploi principal, chez les 14 ans ou plus, par sexe et selon le milieu de résidence

Niveau d'instruction de l'individu	Masculin	Féminin
Non scolarisé	70 770	32 748
Primaire	74 366	43 184
Secondaire 1er cycle	79 948	56 972
Secondaire 2nd cycle	102 591	90 779
Ensemble	92 202	54 528

Secteur institutionnel	Masculin	Féminin
Administration publique	168 377	135 429
Entreprise publique/Organisation internationale	146 560	142 213
Entreprise privée formelle	124 957	98 246
Informel Non Agricole	94 472	56 652
Informel Agricole	60 277	34 299
Ensemble	92 202	54 528

Source : INS, EESI3, 2021, Phase 1



Alors que 13,9% d'hommes bénéficient d'une couverture d'assurance, les femmes ne sont que 7,4%.

La proportion de personnes en emploi bénéficiant d'une couverture d'assurance dans le cadre de leur emploi principal est faible au Cameroun. Selon le genre, la proportion des hommes (13,9%) bénéficiant d'une couverture d'assurance dans le cadre de leur emploi principal est presque deux fois supérieure à

celle des femmes (7,4%). Dans les administrations publiques et les entreprises privées formelles, la couverture d'assurance est équivalente pour les hommes et les femmes. Par ailleurs, la proportion des femmes bénéficiant d'une couverture d'assurance dans leur emploi principal est plus importante dans les entreprises publiques et les organisations internationales.

IV. CONCLUSION : CONSTATS ET SUGGESTIONS

IV.1. CONSTATS

Au terme de l'analyse, il s'est dégagé plusieurs constats dont les principaux sont présentés ci-dessous.

Constat n°1 : Une faible participation des femmes au marché du travail et leur surreprésentation dans les secteurs nécessitant peu de qualification.

- La part de la main d'œuvre est plus importante chez les hommes (61,4%) que chez les femmes (47,3%). Cette inégalité est accentuée par le niveau d'instruction. Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail à tous les niveaux éducatifs, en particulier parmi les non-scolarisés (48,4% contre 70% pour les hommes). Cette situation traduit un gap important sur le marché de la main d'œuvre pour parvenir à l'équilibre de 50% entre les hommes et les femmes promu à travers la Politique Nationale Genre (PNG) et l'Agenda 2030 des nations Unies à travers l'ODD 5.

- Le secteur informel (86,6%) reste le plus grand pourvoyeur d'emplois, avec une grande

disparité entre les sexes. Les femmes (68,3%) sont particulièrement surreprésentées en tant qu'indépendantes dans ce secteur par rapport aux hommes (48,2%). Il s'agit de secteur nécessitant peu de qualifications, tels que l'agriculture (37% contre 33,8% pour les hommes), l'agroalimentaire (10,7% contre 1,8% pour les hommes), le commerce de détail et l'alimentation (26,4% contre 11,4% pour les hommes). Au regard de leur esprit d'entreprise dans ces secteurs, le Gouvernement doit poursuivre la mise en œuvre de sa politique de renforcement de la productivité agricole, la création d'emplois en milieux rural, plus décentes et mieux rémunérés suivant la trajectoire tracée par la SND30.

Constat n°2 : Une équité apparente et des disparités cachées. En effet, elles affichent un faible niveau de chômage avec un niveau de sous-utilisation de la main d'œuvre élevé.

L'économie camerounaise, bien que présentant un faible taux de chômage (hommes (5,1%) et femmes (7,5%)) est caractérisée par un niveau élevé de sous-utilisation de la main d'œuvre et du sous-emploi. Le sous-emploi est un phénomène qui se manifeste lorsque les personnes en emploi sont contraintes de travailler moins d'heures (sous-emploi visible) que ce qu'elles souhaiteraient ou bien reçoivent un revenu horaire de l'emploi principal au cours du mois de référence inférieur à la norme fixée par la réglementation en vigueur (sous-emploi invisible). La sous-utilisation de la main-d'œuvre se caractérise par la non absorption des personnes désirant travailler et la sous-utilisation des personnes en emploi en liaison avec le temps de travail.

- Les femmes (28,7%) présentent les taux les plus élevés de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4) par rapport aux hommes (24,1%).

- Les femmes (18,7%) et les hommes (18,4%) travaillent moins d'heures par semaine par rapport à la réglementation en vigueur qui est de 40 heures. Les travailleurs sous-employés gagnent moins, ce qui peut entraîner une baisse des dépenses de consommation et affecter négativement l'économie.

- Plus d'une femme sur deux (55,4%) et 40,9% d'hommes ont eu un revenu horaire issu de leur emploi principal inférieur à la norme fixée par la réglementation en vigueur. Le niveau enregistré reste supérieur aux objectifs du Gouvernement en matière d'emploi dans la SND30 qui compte ramener le taux de sous-emplois global à 50,1% à l'horizon 2030.

Constat n°3 : Une répartition inéquitable du temps consacré aux tâches domestiques.

- Les femmes investissent par semaine, 24,5h de leur temps en moyenne aux travaux domestiques contre 16,4h pour les hommes. Le

temps non rémunéré passé aux travaux domestiques peut limiter les opportunités d'emploi, les revenus des femmes et accentuer les inégalités économiques par rapport aux hommes.

Constat n°4 : Une prépondérance de l'inadéquation formation-emploi et une disparité de genre.

- La proportion de femmes (16,2%) occupant un emploi correspondant à la dernière formation suivie ou à une formation antérieure reste faible de même que chez les hommes

(24,4%). Ces chiffres sont en deçà de l'ambition du pilier de la SND30 relatif au développement du capital humain et déclinée dans la stratégie sectorielle de l'éducation et de la formation 2023-2030.

Constat n°5 : Des inégalités salariales et contractuelles.

- Le taux de bas salaire est une réalité et est plus élevé chez les femmes (31,5%) que chez les hommes (20,6%). Par rapport aux hommes, les femmes en emploi sont environ deux fois moins nombreuses à avoir un contrat de travail. De plus, les femmes (11,3%) sont moins nombreuses à avoir un bulletin de paie par rapport aux hommes

(20,2%). Aussi, des efforts doivent être poursuivis pour parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale tel que souhaité par le gouvernement à travers la SND30.

Constat n°6 : Une faible couverture d'assurance avec de fortes disparités de genre.

- La proportion des femmes (7,4%) en emploi bénéficiant d'une couverture d'assurance est faible par rapport aux hommes (13,9%). Les efforts doivent être poursuivis pour la protection

sociale des travailleurs notamment l'intensification de la sensibilisation sur l'assurance volontaire afin d'atteindre l'objectif de 50% des travailleurs assurés tel que souhaité par le Gouvernement.

IV.2. SUGGESTION DES MESURES DE POLITIQUE PUBLIQUES

Pour inverser la tendance constatée et parvenir à l'égalité de genre, le Gouvernement et ses partenaires impliqués sont invités à accélérer la mise œuvre de ses politiques visant la promotion du genre soutenues par la Stratégie Nationale de Développement (SND30), la Politique Nationale

Suggestion N°1 : Poursuivre la politique d'accès équitable des filles et des garçons, des hommes et des femmes à l'éducation et à la formation professionnelle

Cette suggestion est un appel à davantage de subventions pour l'éducation et la formation du capital humain, notamment l'offre des bourses et des subventions spécifiquement destinées aux filles et aux femmes pour encourager leur participation à tous les niveaux d'éducation et de la formation. Aussi, le partenariat public-privé pourra mettre également en place un mécanisme de financement sous forme de prêt, à octroyer aux meilleures étudiantes, qui au terme de leurs études pourront travailler au sein de ces entreprises pour rembourser. De plus, l'Etat doit continuer

Suggestion N°2 : Intensifier les concertations avec le système bancaire pour faciliter l'accès au crédit aux femmes entrepreneuses

Les actions visant à faciliter l'accès des femmes aux financements nécessaires pour développer leurs activités entrepreneuriales pourront être centrées sur : (i) la poursuite du renforcement du partenariat stratégique mis en place par l'Etat avec les banques et les institutions financières pour créer des programmes de financement spécifiques destinés aux femmes entrepreneuses et (ii) la poursuite de l'organisation des formations pour

Suggestion N°3 : Intensifier la mise en œuvre du programme d'inclusion financière.

Les résultats de la 5ème Enquête Camerounaise Auprès des Ménages (ECAM5) ont montré que près de 40,2% de femmes et 52,2% d'hommes âgés de 15 ans ou plus disposent d'un compte bancaire. Ces chiffres appellent à poursuivre la sensibilisation pour informer la population notamment les femmes sur l'importance de l'inclusion financière et offrir des programmes d'éducation financière pour les aider à mieux gérer leurs finances pour la prospérité de leurs activités. Le partenariat public-privé devra également dans

Suggestion N°4 : Renforcer et poursuivre la mise en œuvre des politiques spécifiques de soutien aux entrepreneuses dans le secteur informel afin qu'elles puissent migrer vers le secteur formel.

Le secteur informel est le plus grand pourvoyeur d'emplois au Cameroun. De par sa nature, ces

Genre 2018-2030 (PNG), la Budgétisation sensible au genre (BSG) et la Politique nationale de l'emploi (PNE).

Il s'agira particulièrement de mettre en œuvre les suggestions suivantes :

d'apporter davantage de mesures incitatives aux entreprises privées qui investissent dans la formation des femmes et à celles qui leur offrent des stages ou des apprentissages pour améliorer leur employabilité et l'entrepreneuriat féminin.

Pour accompagner cette action, tous les acteurs intervenant dans la promotion du genre doivent poursuivre et renforcer la sensibilisation visant à changer les perceptions sociétales et encourager les familles à valoriser l'éducation des filles autant que celle des garçons.

les femmes sur la gestion financière et la préparation de demandes de crédit. Aussi, l'action publique pour accompagner ces initiatives, pourra consister :

- À la création d'un fonds de garantie pour encourager l'entrepreneuriat féminin ;
- L'adoption des mesures incitatives telles que les réductions fiscales ou des subventions aux banques afin de réduire les risques et les encourager à octroyer les prêts aux femmes.

ce contexte, (i) développer des infrastructures bancaires et numériques dans les zones rurales et les zones défavorisées pour garantir que plus de personnes aient accès aux services financiers ; (ii) faciliter davantage l'accès aux microcrédits et autres produits financiers adaptés aux besoins des populations vulnérables, notamment les femmes et (iii) encourager l'utilisation des technologies financières pour rendre les services financiers plus accessibles et abordables.

emplois sont essentiellement précaires. La transition de l'informel vers des statuts plus

formels appelle l'Etat à intensifier la sensibilisation des acteurs de ce secteur à travers les syndicats, notamment les femmes à enregistrer leurs entreprises puisque les formalités ont été simplifiées, à s'immatriculer à la CNPS au regard des avantages et à tenir une comptabilité pour le suivi quotidien de leurs activités. La réussite de cette transition pourra être soutenue par l'organisation des acteurs du secteur informel en association ou en coopérative afin de faciliter le ciblage des appuis apporter. Les appuis pour la

Suggestion N°5 : Pour des réponses adaptées aux besoins du marché du travail, poursuivre l'arrimage des programmes d'adéquation entre l'éducation, la formation et l'emploi.

Cette suggestion appelle tout simplement à l'accélération de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de l'Education et de la Formation (SNEF2023-2030).

Il s'agira d'intensifier la collaboration avec les entreprises pour développer des programmes de formation en alternance et des stages qui permettent aux apprenantes et aux apprenants de gagner de l'expérience pratique et de mieux

migration vers le secteur formel seront entre autres (i) l'offre des formations spécifiques aux compétences entrepreneuriales, la gestion d'entreprise et les techniques de marketing pour les femmes du secteur informel ; (ii) le renforcement du dispositif opérationnel de sécurité sociale qui inclut l'économie informelles et (iii) la sensibilisation des acteurs et notamment des femmes de l'économie informelle à cotiser pour leur retraite et autres sinistres à la CNPS.

comprendre les exigences du marché du travail avant de quitter l'école. Il sera également utile d'actualiser régulièrement des études d'identification des compétences et des qualifications recherchées par les employeurs dans différents secteurs. L'offre des bourses notamment aux femmes/filles pour l'innovation et l'entrepreneuriat en milieu scolaire devra leur permettre de mieux se préparer à créer leurs propres opportunités de travail.

IV.3. SUGGESTION D'ORDRE TECHNIQUE

Sur le plan technique, et dans la perspective d'améliorer la qualité des données et fournir des bases solides pour des politiques et des programmes visant à réduire les inégalités de genre sur le marché du travail, il est important pour le Système national d'Information Statistique de mettre en place un dispositif opérationnel de collecte des données sur le marché de l'emploi au Cameroun. Ce dispositif doit permettre :

- ✓ D'exploiter les données de sources administratives pour le suivi infra annuel ou annuel du marché de l'emploi et de la main-d'œuvre ;
- ✓ De réaliser à une fréquence quinquennale l'enquête EESI afin d'évaluer l'impact des différentes politiques en matière d'emploi et de lutte contre la pauvreté. Dans ce sens, introduire un module dans les questionnaires EESI pour capter le travail décent.

Equipe technique de rédaction

Supervision générale

- TEDOU Joseph, DG/INS
- SHE ETOUNDI Joseph Guy B, DGA/INS

Equipe de rédaction

- Mme EVINA Fernande, Chef d'Agence Régionale de l'INS du Centre, Point focal Genre de l'INS
- TATSINKOU Christophe, Chargé d'Etudes, DCR/INS
- TCHAMGOUE Honoré, Chargé d'Etudes, DDS/INS

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ✓ **Bureau International du Travail.** (Genève, janvier-février 2013). Rapport soumis aux fins de discussion à la réunion d'experts des statistiques du travail sur le développement des statistiques de l'emploi et du chômage. <https://www.ilo.org>.
- "Genre et inégalités de trajectoires sur le marché du travail" - Christine Erhel, dans la revue **Informations sociales** (2020). Article analysant les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail en prenant en compte les événements personnels et familiaux tout au long du cycle de vie. <https://shs.cairn.info/revue-informations-sociales-2020-1-page-26?lang=fr&contenu=resume&form=MG0AV3>.
- ✓ "Genre et marché du travail en France" - <https://dossiers-bibliotheque.sciencespo.fr/dossiers-entre-2004-et-2016/genre-et-marche-du-travail-en-france/bibliographie?form=MG0AV3>.
- ✓ **Ministère de l'Economie, de la Planification et de l'Aménagement du Territoire (MINEPAT),** Stratégie Nationale de Développement (SND30), 2020
- ✓ **Ministère des Finances,** Circulaire n°001 du 23 octobre 2024 relative à la préparation du budget de l'Etat pour l'exercice 2025
- ✓ **Ministère des Finances,** Circulaire n°00000023/C/ MINFI du 02 aout 2022 relative à l'intégration et à l'évaluation de la Budgétisation Sensible au Genre dans le budget de l'Etat
- ✓ **Ministère de la Promotion de la Femme et de la Famille (MINPROFF),** Politique Nationale Genre, 2018
- ✓ **Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (MINEFOP),** Politique Nationale de l'Emploi (2017)
- ✓ **Ministère des Finances,** Document Budgétaire Sensible au genre (2023),
- ✓ **Institut National de la Statistique (INS),** Troisième Enquête sur l'Emploi et le Secteur Informel au Cameroun (EESI3) 2021. Yaoundé, Cameroun.
- ✓ **"Polarisation et genre sur le marché du travail"** - Publié par l'OFCE (2020). Ouvrage explorant la polarisation des professions selon le genre et les implications pour les bas salaires. - <https://dossiers-bibliotheque.sciencespo.fr/dossiers-entre-2004-et-2016/genre-et-marche-du-travail-en-france/bibliographie?form=MG0AV3>.
- ✓ **"Travail et genre dans le monde" - Sous la direction de Margaret Maruani, publié par La Découverte (2013).** Ouvrage collectif présentant un état des savoirs sur la place des hommes et des femmes dans le monde du travail à travers différentes régions du monde. <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-cietes?lang=fr&contenu=apropos&form=MG0AV3>.
- ✓ **"Travail, genre et sociétés"** - Revue pluridisciplinaire et internationale qui se concentre sur l'étude des différences de sexes dans le monde du travail et la place des femmes dans la société. <https://shs.cairn.info/revue-travail-genre-et-cietes?lang=fr&contenu=apropos&form=MG0AV3>.

NOUVEAU CADRE CONCEPTUEL DU TRAVAIL

La résolution I de la 19^{ème} CIST fixe un nouveau cadre de référence pour l'analyse du marché du travail et possède de nombreux avantages pour la mise en cohérence des statistiques du travail et de la comptabilité nationale. Elle a pour mission de définir des normes concernant les statistiques du travail afin

d'aider les pays à actualiser leurs programmes statistiques existants.

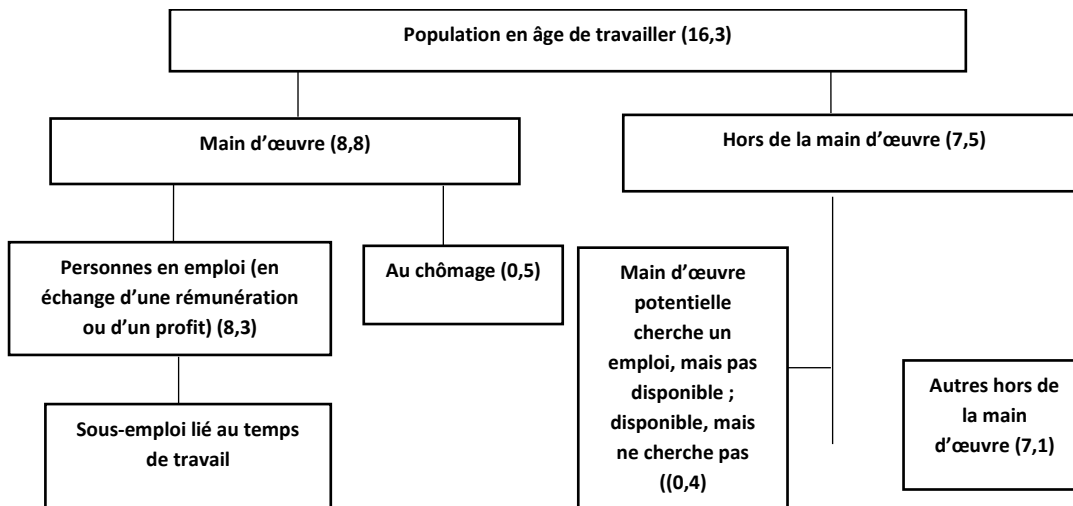
Les formes de travail permettent de faire le lien avec le Système de Comptabilité Nationale adopté en 2008 (SCN 2008) comme l'indique le schéma suivant :

Schéma 1 : Cadre conceptuel des statistiques du travail, OIT Genève, 2013

Destination envisagée de la population	Pour usage final propre		Pour utilisation par des tiers				
Forme de travail	Travail de production pour la consommation personnelle		Emploi (travail réalisé en échange d'une rémunération ou d'un profit)	Travail en formation non rémunéré	Autres activités de travail productives	Travail bénévoles dans des :	
	De services	De biens				Unités du marché et hors marché	Ménages pour produire
						Des biens	Des services
Lien avec le SCN 2008	Activités à l'intérieur du domaine de la production du SCN						
	Activités qui relèvent du domaine de la production générale du SCN						

Source : Bureau régional du BIT pour l'Afrique

Schéma 2 : Décomposition (en millions) de la population en âge de travailler



Sous-utilisation de la main d'œuvre (besoin non satisfait d'emploi)

Source : Bureau régional du BIT pour l'Afrique

Par ailleurs, il ressort de la résolution I de la 19^{ème} CIST que la sous-utilisation de la main-d'œuvre fait référence aux inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui se traduisent par un

Le sous-emploi lié au temps de travail

Correspond à une situation où le temps de travail des personnes en emploi est insuffisant par rapport à des

besoin non satisfait d'emploi dans la population. Les mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre comprennent, entre autres :

situations alternatives d'emploi qu'elles souhaitent occuper et sont disponibles pour le faire ;

Le chômage,

Reflète la recherche active d'un poste de travail par des personnes qui ne sont pas en emploi mais qui sont disponibles pour cette forme de travail ;

La main-d'œuvre potentielle,

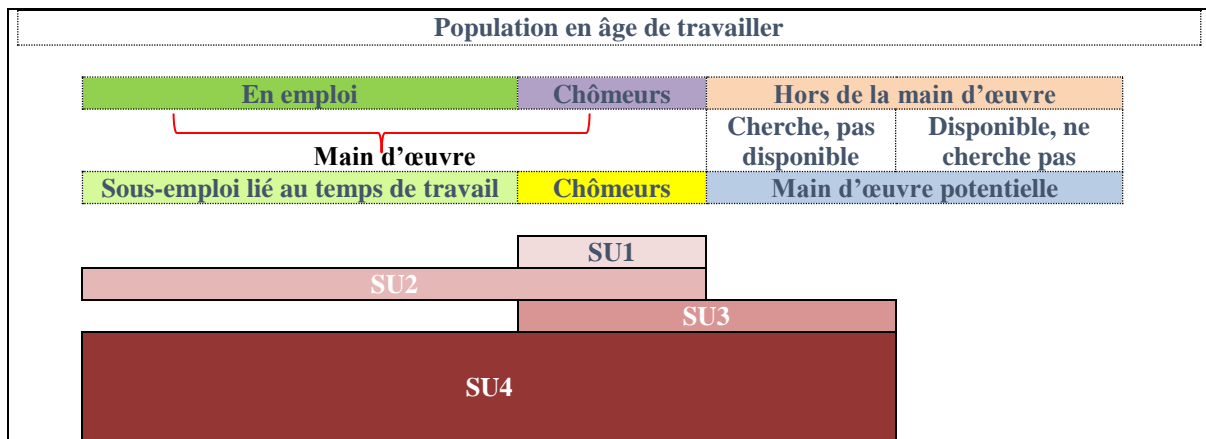
Qui fait référence aux personnes qui ne sont pas en emploi, qui expriment un intérêt pour cette forme de

travail mais dont les conditions actuelles limitent leur recherche active et/ou leur disponibilité.

Ces mesures de la sous-utilisation de la main-d'œuvre sont présentées comme base permettant de produire les indicateurs phares pour le suivi du marché du travail. Les indicateurs phares de mesure

de la sous-utilisation de la main d'œuvre peuvent être schématisés en SU1, SU2, SU3 et SU4 de la manière suivante :

Schéma 3 : Illustration du calcul des nouveaux indicateurs



Source: Bureau régional du BIT pour l'Afrique

Ils se calculent comme suit :

SU1: Taux de chômage: [(personnes au chômage/main-d'œuvre) x 100 ;

SU2: Taux combiné du sous-emploi lié au temps de travail et du chômage : [(personnes en sous-emploi lié au temps de travail + personnes au chômage) /main-d'œuvre] x 100 ;

SU3: Taux combiné du chômage et de la main-d'œuvre potentielle: [(personnes au chômage +

main-d'œuvre potentielle) / (main-d'œuvre élargie¹)] x 100 ;

SU4: Mesure composite de la sous-utilisation de la main-d'œuvre: [(personnes en sous-emploi lié au temps de travail + personnes au chômage + main-d'œuvre potentielle) / (main-d'œuvre élargie)] x 100.

¹ La main-d'œuvre élargie est obtenue en ajoutant à la main-d'œuvre, la main-d'œuvre potentielle.

DEFINITION DES CONCEPTS ET DES INDICATEURS UTILISES

Sous-emploi lié au temps de travail: Correspond à une situation où le temps de travail des personnes en emploi est insuffisant par rapport à des situations alternatives d'emploi qu'elles souhaitent occuper et sont disponibles pour le faire.

Chômage : Situation qui reflète la recherche active d'un poste de travail par des personnes qui ne sont pas en emploi mais qui sont disponibles pour cette forme de travail.

Main-d'œuvre potentielle: Fait référence aux personnes qui ne sont pas en emploi qui expriment un intérêt pour cette forme de travail mais dont les conditions actuelles limitent leur recherche active et/ou leur disponibilité.

Sous-utilisation de la main-d'œuvre : Fait référence aux inadéquations entre l'offre et la demande de main-d'œuvre qui se traduisent par un besoin non satisfait d'emploi dans la population.

Population en âge de travailler (population cible) : Population de 14 ans ou plus.

Chômeur (au sens du BIT) : Personne sans emploi, n'ayant pas travaillé ne serait-ce qu'une heure lors de la semaine précédant le passage de l'agent enquêteur, ayant recherché un emploi au cours du mois précédant le passage de l'agent enquêteur et se déclarant disponible pour prendre un emploi dans les quinze jours.

Secteur Informel : Ensemble d'unités de production ne possédant pas de numéro de contribuable et/ou ne tenant pas de comptabilité formelle (selon le Plan Comptable OHADA).

Taux de chômage (SU1) : Rapport du nombre de chômeurs, à la main-d'œuvre.

Taux combiné du sous-emploi lié au temps de travail et du chômage (SU2): Rapport du nombre de personnes en sous-emploi lié au temps de travail et des personnes au chômage, à la main-d'œuvre.

Taux combiné du chômage et de la main-d'œuvre potentielle (SU3): Rapport du nombre de personnes au chômage et la main-d'œuvre potentielle, à la main d'œuvre élargie.

Mesure composite de la sous-utilisation de la main-d'œuvre (SU4): Rapport du nombre de personnes en sous-emploi lié au temps de travail et de personnes au chômage, à la main- d'œuvre élargie.

Ratio de dépendance : Rapport du nombre de personnes au chômage ou hors de la main- d'œuvre, au nombre de personnes en emploi.

Taux de salarisation : Rapport du nombre de salariés, au nombre de personnes en emploi.

Taux de pluri-emploi : Rapport du nombre de personnes exerçant un ou plusieurs emplois secondaires, au nombre de personnes en emploi.

Taux de sous-emploi visible : Rapport du nombre d'actifs occupés travaillant involontairement moins de 40 heures par semaine, à la population active occupée.

Taux de sous-emploi invisible : Rapport du nombre d'actifs occupés gagnant moins que le salaire minimum interprofessionnel garanti (36 270 FCFA/mois) pour le volume horaire prévu par la législation (40 heures par semaine), à la population active occupée.

Taux de sous-emploi global : Rapport du nombre de chômeurs et d'actifs occupés en situation de sous-emploi (visible ou invisible), à la population active.

Taux d'emploi : Rapport du nombre d'actifs occupés à l'effectif de la population en âge de travailler.

Part des emplois dans le secteur informel : Rapport du nombre de personnes en emploi exerçant dans le secteur informel, au nombre total de personnes en emploi.

Pour toutes informations, retrouvez l'INS sur :



: www.ins-cameroun.cm



: infos@ins-cameroun.cm



: Institut National de la Statistique du Cameroun



: Institut National de la Statistique du Cameroun



: [@ins_cameroun](https://twitter.com/ins_cameroun)